



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
JAYA NEGARA MALANG

ISSN : 2548-9348

JMJ

JURNAL MANAJEMEN JAYANEGERA

VOLUME 6 NOMOR 2 JULI 2017

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kab.Malang Supranowo

**Analisis Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. CPCI Surabaya
Agus Masruhin**

**Analisa Kinerja Perangkat Kelurahan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Publik Atas Pelayanan Nikah, Talak, Cerai, Rujuk.
Yusuf Iskandar**

**Analisis Faktor Kondisi Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.BRI Kantor Cab.Tulungagung
Susi Hariyawati**

**Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian produksi pada PT. Insan Malang
Aditya Budi Krisnanto**

**Penerapan Manajemen Sarana Prasarana dan Kualitas Layanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Siswa di SMKN 1 Singosari Kabupaten Malang
Rizki Widya Prananto**

**Pengaruh Penempatan Pegawai pada Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengairan Kab.Malang
Indah Poedjiwati A.**

**Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Disiplin dan Upaya Penanggulangannya di dalam Lembaga Pemasyarakatan Klas I Malang
Emy Dwiyanti**

**Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab.Malang.
Sarifuddin Panti**

JURNAL MANAJEMEN JAYANEGARA (JMJ) PRODI MANAJEMEN STIEKN JAYA NEGARA MALANG

VOLUME 9, NOMOR : 2

JULI 2017

DAFTAR ISI

	Hal
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah Kab.Malang Supranowo Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	94
Analisis Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. CPCI Surabaya Agus Masruhin Prodi Manajemen FEB-UPNV Jawa Timur	108 ✓
Analisa Kinerja Perangkat Kelurahan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Publik Atas Pelayanan Nikah, Talak, Cerai, Rujuk. Yusuf Iskandar Program Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	117
Analisis Faktor Kondisi Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT.BRI Kantor Cab.Tulungagung Susi Hariyawati Prodi Bisnis FISIP-UPNV Jawa Timur	129
Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian produksi pada PT. Insan Malang Aditya Budi Krisnanto Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	138
Penerapan Manajemen Sarana Prasarana dan Kualitas Layanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Siswa di SMKN 1 Singosari Kabupaten Malang Rizki Widya Prananto Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	148
Pengaruh Penempatan Pegawai pada Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pengairan Kab.Malang Indah Poedjiwati A. Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	157
Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Pelanggaran Disiplin dan Upaya Penanggulangannya di dalam Lembaga Pemasyarakatan Klas I Malang Emy Dwiyaniti Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	169
Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kab.Malang. Sarifuddin Panti Prodi Manajemen STIEKN Jaya Negara Malang	178

ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PT. CPCI SURABAYA

Oleh
Agus Masrukin
Dosen FEB-UPNV Jawa Timur

ABSTRAK

PT. Classic Prima Carpet Industries (CCPI) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi benang. Di mana saat ini dihadapkan masalah tidak tercapainya target produksi dan meningkatnya jumlah absensi karyawan tiap tahunnya. Variabel penelitian yang digunakan antara lain: Variabel bebas adalah Karakteristik Individu dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat adalah prestasi kerja. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Classic Prima Carpet Industries sebanyak 54 karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 47 responden. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model analisis ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis menggunakan uji t. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat disimpulkan bahwa Faktor Karakteristik Individu berpengaruh terhadap prestasi kerja dan Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapatkan bahwa Faktor Karakteristik Individu berpengaruh terhadap prestasi kerja dan Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, lingkungan kerja, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam mengembangkan usahanya senantiasa harus memperhatikan sumber daya manusianya. Sebab sumber daya manusia dalam perusahaan adalah hal yang sangat penting. Berbeda dengan faktor produksi yang lain seperti bahan baku, modal, atau peralatan. Manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang senantiasa berada melekat baik manusia sebagai anggota masyarakat ataupun anggota organisasi. Manusia merupakan faktor produksi yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuan. Suksesnya suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya.

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas perusahaan. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya perusahaan. Untuk itu diperlukan prestasi kerja sesuai dengan bidang tugasnya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja adalah motivasi, motivasi dipengaruhi oleh faktor dalam diri sendiri atau karakteristik individu dengan lingkungan kerja, sedangkan perilaku seseorang umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan demikian kebutuhan yang merupakan tujuan hidup dapat terpenuhi. Jika kebutuhan akan afiliasi mendesak, orang akan bersikap dan bertindak untuk membentuk orang lain yang membutuhkan, berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan saling pengertian. Jika kebutuhan untuk berprestasi makin tinggi maka orang akan berusaha menetapkan suatu tujuan yang penuh tantangan namun masih mungkin dicapai, serta melakukan pendekatan yang realistis terhadap risiko, dan bertanggung jawab atas penyelesaiannya (Anoraga, 1997). Selain itu analisis lingkungan internal dan analisis

lingkungan eksternal organisasi juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Analisis lingkungan internal organisasi dimaksudkan kegiatan untuk menilai apakah organisasi dalam posisi yang kuat (*Strength*) ataupun lemah (*Weaknesses*), penilaian tersebut didasarkan pada kemampuan internal (asset, modal, teknologi) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya untuk mencapai misi yang telah ditetapkan. Sedangkan analisis eksternal organisasi menunjukkan kegiatan organisasi untuk menilai tantangan (*Treath*) yang dihadapi dan peluang (*Opportunity*) yang dimiliki oleh organisasi dalam upaya mencapai misi organisasi berdasar atas lingkungan eksternalnya.

Setiap orang dalam organisasi mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perbedaan yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi. Pihak manajemen perlu memerhatikan karakteristik individu serta memandang lingkungan kerja yang aman dan kultur organisasi yang menjanjikan, sehingga karyawan atau pelaku individu dapat melaksanakan tugas dalam menunjang prestasi kerja mereka. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata, motivasi karyawan sendiri yang dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerjanya merupakan komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi aspek-aspek yang lain yang membuat dirinya melakukan tindakan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Selain faktor karakteristik individu, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharap imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja. Nitisemito (1996) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan tidak memadainya alat dan perlengkapan. Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu (swasto, 1996).

Hasibuan (1997) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian prestasi kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan dalam rangka mengembangkan karyawan. Kegiatan tersebut dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Hasil dari prestasi kerja merupakan hasil umpan balik dari perilaku kerja individu dan organisasi. Penilaian prestasi kerja (human appraisal) adalah proses melalui bagaimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Handoko, 1997).

PT. Classic Prima Carpet Industries merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi benang. Di mana saat ini dihadapkan masalah tidak tercapainya target produksi dan meningkatnya jumlah absensi karyawan tiap tahunnya.

Setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai tingkat prestasi yang tinggi, sebab apabila perusahaan mampu meningkatkan tingkat prestasi karyawan maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan lebih lagi.

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen sumber daya manusia digunakan untuk menggambarkan sederetan panjang prosedur dan teknik yang digunakan oleh manajemen perusahaan untuk memproses dan menganalisis kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia juga telah dikaitkan secara samar-samar dengan hubungan-hubungan manusia dalam industri dan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Maka terlebih dahulu kita perlu mengetahui pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia.

Beberapa pendapat ahli manajemen mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Definisi dari Kiggundu tentang manajemen sumber daya manusia yang di kutip oleh Gomes (2003:4) adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional. Menurut Westermen (1992:14), Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu dari frase-frase yang menjalar ke dalam bahasa perusahaan tanpa batasan yang jelas dan positif. Menurut Mangkunegara (2001:2), mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu yang relatif baru dalam khazanah perkembangan ilmu manajemen di Indonesia. Menurut Handoko (2001:4), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Panggabean (2002:15), mengutarakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, Karakteristik individu, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses didalam penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia dengan adanya kerjasama dengan orang lain yang dikembangkan secara maksimal untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Konsep-konsep dasar manajemen personalia atau sumber daya manusia telah dikemukakan. Berbagai pendekatan dalam manajemen personalia tersebut penting, agar penelaan manajemen personalia dan sumber daya manusia dilakukan dalam prespektif yang benar. Menurut Handoko (1989:10), pendekatan-pendekatan itu mencakup :

1. Pendekatan Sumber Daya Manusia.

Manajemen personalia adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia. Martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.

2. Pendekatan Manajerial.

Manajemen adalah tanggung jawab setiap manajer. Departemen personalia menyediakan dan memberikan jasa atau pelayanan bagi departemen lain.

3. Pendekatan sistem.

Manajemen personalia adalah suatu subsistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Manajemen personalia harus dievaluasi dengan kriteria besarnya kontribusi yang dibuat untuk organisasi.

4. Pendekatan Proaktif.

Manajemen personalia meningkatkan kontribusinya kepada para karyawan, manajer dan organisasi melalui antisipasi terhadap masalah-masalah yang akan timbul.

Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Thoha, 2008). Berbicara tentang karakteristik individu dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dengan pembicaraan tentang motivasi, karena untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai/karyawan diperlukan motivasi yang cukup terhadap pegawai. Individu adalah sama tetapi juga unik. Ciri-ciri pribadi yang meliputi : jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan dan masa jabatan merupakan variable individual yang dimiliki oleh setiap orang individual sebagai pribadi (Bashaw & Grant 1994). Perbedaan individual yang ada pada diri orang-orang dalam organisasi merupakan faktor yang penting yang ikut menentukan respons mereka terhadap sesuatu maupun perilakunya, hal ini perlu sekali dipahami (Nimran 1999).

Menurut Stephen P. Robbins (2006:46), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Gibson, et al. (1996) menyatakan bahwa prestasi kerja individu adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang bersangkutan. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi.

Ratih Hurriyati, (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : "Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu".

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Kemampuan, Sikap dan Ketampilan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sihombing (2004) menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh instansi.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Sihombing, 2004).

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. Indikatornya adalah: (Parlinda, 2010:4)

- a) perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya;
- b) Pelayanan kepada pegawai atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai pada kamar kecil;
- c) kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara;

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan bagian utama dari penelitian ini. Mangkunegara, et al (2004) mengatakan prestasi tenaga kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wulandari (1999), prestasi kerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Seorang yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik, seorang dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu (Swasto, 1996). asibuan (1997) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Penilaian prestasi kerja merupakan hal penting dalam suatu perusahaan dalam rangka mengembangkan karyawan. Kegiatan tersebut dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang atau karakter setiap individu harus dapat menempatkan diri dan lingkungan kerjanya dengan baik sehingga akan mempengaruhi individu itu sendiri dapat mengembangkan prestasi kerjanya dengan seoptimal mungkin.

Dalam dunia kerja, biasanya sikap seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut suprihanto (2003) ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas, seperti ketrampilan mengoperasikan atau ketrampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok. Dalam hal ini karakteristik individu ikut dapat menentukan keberhasilan optimal suatu prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Karakteristik karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi berbeda-beda sesuai dengan perilaku yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Mc Cormick dan Tiffin (2002) menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan seorang karyawan merupakan hasil dari gabungan variabel karakteristik individu dan variabel budaya organisasi. Karakteristik individu yang berbeda-beda merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan akan mempengaruhi masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kinerjanya akan berbeda-beda pula.

Dari teori dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif pada prestasi kerja. Hal ini juga didukung penelitian yang dilakukan Nurjaman (2008), Prabowo & Prawitasari (2007), dan Almalifah (2004) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja sangat penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi - kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari teori dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Prabowo & Prawitasari (2007) dan Nurjaman (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis variabel karistik individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di PT. Classic Prima Carpet Industries.

Variabel penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu karistik individu dan lingkungan kerja. Variabel terikat adalah prestasi kerja. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Classic Prima Carpet Industries sebanyak 54 karyawan. Penarikan sampel menggunakan metode "Simple Random Sampling" yaitu teknik penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk ditarik sebagai sampel, dan setiap anggota diberikan nomor, selanjutnya sampel ditarik secara random dengan mempergunakan undian atau tabel bilangan random. Jadi dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 47 orang karyawan PT. Classic Prima Carpet Industries

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model analisis ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk meneliti pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.168	3.139		1.328	.191
Karakteristik individu	.578	.166	.457	3.484	.001
Lingkungan Kerja	.517	.165	.173	3.133	.005

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 1. tersebut, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 4.168 + 0.5786 X_{\text{Karakteristik Individu}} + 0.217 X_{\text{Lingkungan Kerja}}$$

Konstanta α sebesar 4.168 memberikan pengertian bahwa jika terdapat pelaksanaan Karakteristik Individu dan lingkungan kerja atau nilai variabel tersebut konstan, maka Prestasi kerja sebesar 4.168 satuan.

Sedangkan nilai β_1 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_1 sebesar 0.5786 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan Karakteristik Individu sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Prestasi kerja sebesar 0.5786 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Sedangkan nilai β_2 yang merupakan koefisien regresi dari variabel X_2 sebesar 0.217 mempunyai arti bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan Prestasi kerja sebesar 0.217 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa Faktor Karakteristik Individu berpengaruh terhadap prestasi kerja. Jika faktor karakteristik individu pada diri karyawan naik maka prestasi kerja karyawan juga ikut naik, sebaliknya jika faktor karakteristik individu karyawan turun maka prestasi kerja karyawanpun ikut turun. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Erni Susana (2007), yang menyatakan bahwa faktor X_1 (karakteristik individu) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (prestasi kerja). Karakteristik individu mempengaruhi prestasi kerja karyawan dengan tingkat korelasi sangat kuat dan searah antara prestasi kerja dengan lingkungan kerja. Hal ini mempertegas bahwa karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga dicapai prestasi kerja yang optimal, apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dianjurkan agar dapat memperbaiki tingkat prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Semangat kerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Bawono & Ndaru Cahyo (2008) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi serta lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan mempengaruhi dan berhubungan dengan tingkat prestasi kerja karyawan, semakin baik dan tinggi motivasi serta lingkungan kerjanya yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin meningkat dan baik prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dengan dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil pengujian secara simultan didapatkan bahwa Faktor Karakteristik Individu dan Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- Berdasarkan hasil pengujian secara parsial didapatkan bahwa Faktor Karakteristik Individu berpengaruh terhadap prestasi kerja dan Faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Saran

Sehubungan dengan permasalahan dari hasil analisa data yang telah disajikan dihasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang bermanfaat, antara lain :

- Lebih meningkatkan lagi kemampuan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan juga ikut meningkat untuk kedepannya.
- Lebih meningkatkan lagi lingkungan kerja fisik (pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan) agar prestasi kerja karyawan juga ikut meningkat untuk kedepannya.
- Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian sejenis dengan menambah variabel bebas lainnya. Misal dengan menggunakan variabel stress kerja dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto., 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Moh., 1998, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Handoko, T. Hani., 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar p., 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Dr. Ir. Tb. Sjafri, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta Selatan.
- Nurtjahjani, Fulichis, 2008, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Volume 2, Nomor 1, Juni 2008
- Panggabean, Mutiara S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Panudju, Agung, 2003, *Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi Produksi PT. X Palembang*, Jurnal Universitas Sumatera
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia jilid I, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- _____, 2001. *Manajemen*, Jilid kedua. Edisi Indonesia. PT. INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

- Manurung, Maria E. 2011. *Akuntansi Dasar*. Jakarta: Erlangga
- Martono, 2005. *Manajemen keuangan*, Yogyakarta: Ekonsia
- Martani, Dwi dkk, 2016. *Akuntansi Keuangan Menengah Berbasis PSAK*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhari, Syafaat. 2011. *Leasing*(online)
<http://syafaatmuhari.wordpress.com/2011/08/03/leasing/> diakses pada 22 April 2014.
- Mushlihah. 2013(online). <http://mushlihah.com/2013/11/penelitian/memahami-definisi-operasional-dalam-penelitian.php> diakses pada 26 April 2014.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. 2016. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Reeve, James dkk. 2010. *Pengantar Akuntansi. Buku 2* Jakarta: Salemba Empat.
- Rudianto. 2009. *Pengantar Akuntansi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Siamat, Dahlan. 2005. *Manajemen Lembaga Keuangan, Kebijakan Moneter dan Perbankan*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suryabrata, Sumadi. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Suprayetno, Agus. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10 No. 2 September 2008
- Subyantoro, Arief, 2009, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Maret 2009
- Yayah Atmajawati, 2007, *Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja, Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Karyawan*.
- Usman, Husaini dan Setiady, Purnomo. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Buku 2 Jakarta Bumi Aksara.
- Waluyo. 2010. *Akuntansi Pajak*. Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Zuriah, Nurul. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara